

DERECHOS DIGITALES

GUÍA PARA SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL



Objetivo de la guía

Difundir los derechos digitales en el ámbito laboral, a partir de la Carta de Derechos Digitales y proporcionar herramientas de aplicación para la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en el sector industrial.

Elaboración

Fundación 1º de Mayo

Colaboración:

Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO
Federación de Servicios de CCOO

Edición:

Fundación 1º de Mayo

Maquetación:

Pilixip

Proyecto de implementación de la Carta de Derechos Digitales en el ámbito de los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial Convenio Red.es y Universidad de Castilla La Mancha



Conoce tus derechos digitales: la Carta de Derechos Digitales

Tus derechos no se apagan al entrar en el mundo digital

Trabajamos, nos informamos y nos relacionamos a través de la tecnología, pero ¿sabemos realmente qué derechos nos protegen en estos entornos? El entorno digital no puede ser un territorio sin reglas ni garantías, y por ello cada vez se va avanzando más en su regulación. En este contexto, se crea la Carta de Derechos Digitales¹.

¿Qué son los entornos y espacios digitales?

El **entorno digital** es “el conjunto de sistemas, aparatos, dispositivos, plataformas e infraestructuras que abren espacios de relación, comunicación, interrelación, comercio, negociación, entretenimiento y creación que permiten a las personas físicas o jurídicas de forma bilateral o multilateral establecer relaciones semejantes a los existentes en el mundo físico tradicional” (Carta de Derechos Digitales).

El **espacio digital** comprende “los lugares digitales que abren los entornos digitales en los que es posible la comunicación, interrelación, comercio, negociación, entretenimiento y creación de forma especular con el mundo físico tradicional” (Carta de Derechos Digitales).

¹ Este apartado está elaborado a partir del contenido de la Carta de Derechos Digitales. Se incorporan cuadros con extractos de la propia carta.

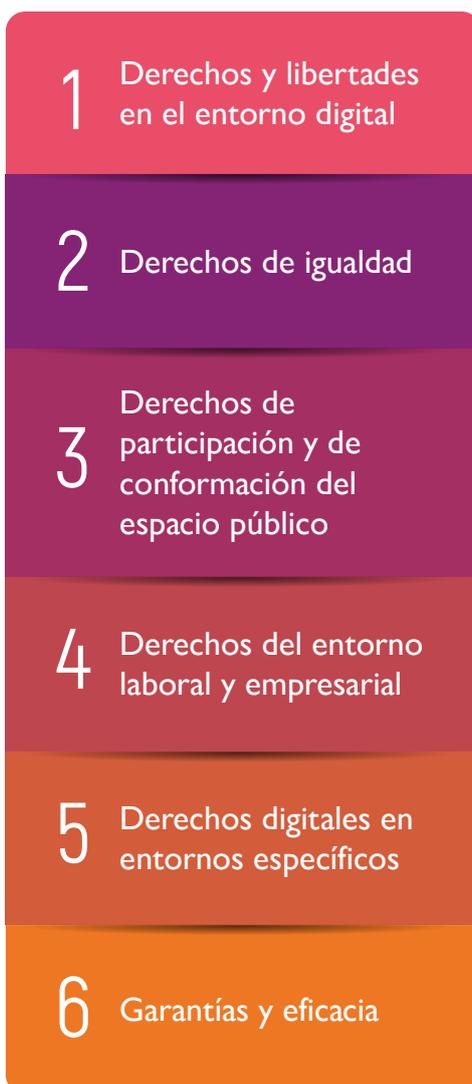
¿Qué es la Carta de Derechos Digitales?

Es un documento que recoge la batería de derechos que se extienden al entorno digital y que ya tenemos reconocidos en el entorno analógico. No es una ley, por lo tanto, sino un compendio de los principios y derechos fundamentales ya recogidos en otras leyes para proteger los derechos de la ciudadanía en el contexto de la implantación digital en cada vez más esferas de la vida cotidiana.

Con la Carta se pretende, por un lado, describir contextos y escenarios digitales en los que se pueden generar conflictos entre derechos, valores y bienes; por otro lado, intenta anticipar futuros escenarios en los que se pueden generar dichos conflictos. Y, por último, revalidar y legitimar los mecanismos para la aplicación de los derechos fundamentales en los entornos y espacios digitales.

La Carta se publicó en 2021 por el Gobierno de España, en el marco de la agenda España Digital 2025. Fue elaborada por un grupo de expertos, constituido por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Contó, además, con la colaboración de representantes de otros Ministerios y Agencias.

La Carta, organiza la recopilación de **27 derechos** agrupados en **6 categorías**:



1. Derechos de libertad

1) Derechos fundamentales también en lo digital

- **Derechos y libertades en el entorno digital:** No solo en el trabajo. Se reconoce que los derechos fundamentales deben preservarse igualmente en espacios digitales, incluyendo libertad, dignidad, y no discriminación.

Los derechos y libertades reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución Española, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España son aplicables en los entornos digitales.

2) Identidad, privacidad y control personal

- **Derecho a la identidad en el entorno digital:** Derecho a gestionar y acreditar tu identidad, además de no ser manipulada o controlada por terceros.
- **Derecho a la protección de datos:** Refuerza el control sobre los datos personales, incluyendo la rectificación, portabilidad o supresión de los mismos.
- **Derecho al pseudonimato:** Se garantiza la posibilidad de sustituir la identidad real, como forma de expresión o como protección de la identidad.
- **Derecho a no ser localizado y perfilado:** Permite a los ciudadanos decidir sobre el rastreo automatizado y el análisis de su comportamiento en línea.

3) Seguridad digital y herencia de derechos

- **Derecho a la ciberseguridad:** Asegura el establecimiento de mecanismos de protección frente a riesgos digitales, incluyendo la integridad de datos o la autenticidad de la información.
- **Derecho a la herencia digital:** Reconoce el derecho a decidir sobre el destino de datos y contenidos personales tras el fallecimiento.

Toda persona tiene derecho a que los sistemas digitales de información que utilice para su actividad personal, profesional o social, o que traten sus datos o le presten servicios, posean las medidas de seguridad adecuadas que permitan garantizar la integridad, confidencialidad, disponibilidad, resiliencia y autenticidad de la información tratada y la disponibilidad de los servicios prestados.

2. Derechos de igualdad

1) Igualdad y justicia también en lo digital

- **Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el entorno digital:** Asegura que ninguna persona sea excluida por razones de género, origen, edad, orientación sexual, o condición social.

2) Internet como derecho, no como privilegio

- **Derecho de acceso a Internet:** Garantiza el acceso universal, asequible y de calidad al entorno digital, una condición básica para ejercer otros derechos.

3) Protección de colectivos específicos hacia la ciudadanía digital plena

- **Protección de menores, personas mayores y con discapacidad:** Algunos colectivos tienen riesgos específicos, se promueve su plena inclusión digital.

3. Derechos de participación y de conformación del espacio público

1) Libertad de expresión y neutralidad de Internet: la base de un Internet libre e igualitario

- **Derecho a la neutralidad de Internet:** Asegura que los prestadores de servicios de gestión de la información den un trato igual, independientemente del emisor o el receptor: sin bloqueos, interferencias ni discriminación.
- **Libertad de expresión y libertad de información:** Reafirma el derecho a expresarse y difundir información sin censura arbitraria.
- **Derecho a recibir libremente información veraz:** Llama a blindar protocolos que aseguren la transparencia de la información de estos prestadores, incluyendo la obligación de informar sobre la mediación de procesos automatizados o publicidad.

2) Ciudadanía digital activa: participación, educación y derechos en la era digital

- **Participación ciudadana por medios digitales:** Fomenta el uso de tecnologías para intervenir en la vida democrática y tomar decisiones públicas.
- **Derecho a la educación digital:** Reconoce la necesidad de capacitar a todas las personas para que participen plenamente en la sociedad digital.
- **Relación digital con las Administraciones Públicas:** Asegura la participación ciudadana y el acceso a información y servicios públicos digitales sea equitativo y eficaz, sin brechas.

Cualquier proceso de participación política, pública o privada, llevado a cabo por medios tecnológicos:

- a) Deberá permitir el pleno y efectivo acceso a la información del proceso en cuestión.*
- b) Deberá permitir y garantizar la plena transparencia y rendición de cuentas de las personas implicadas, tanto si son Administraciones públicas en sus respectivos ámbitos competenciales, como otro tipo de entidades públicas o privadas.*
- c) Deberá garantizar las condiciones de igualdad y no discriminación participativa, lealtad institucional y justa y equilibrada competitividad.*
- d) Garantizará la accesibilidad de los sistemas digitales de participación pública.*

4. Derechos del entorno laboral y empresarial

1) Derechos fundamentales en el entorno digital laboral

- La dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras se aplican plenamente en el ámbito digital. Esto implica el respeto a su integridad, privacidad y otros derechos inherentes a su condición laboral, adaptados al contexto de las nuevas tecnologías.

2) Derechos específicos en entornos digitales

- **Desconexión y conciliación:** Las personas trabajadoras tienen derecho al descanso y a la desconexión digital fuera de su horario laboral, así como a la conciliación de su vida personal y familiar, incluso en modalidades de teletrabajo.
- **Protección de la intimidad y datos:** Se garantiza la protección de su intimidad, honor, propia imagen, datos personales y secreto de comunicaciones frente al uso de dispositivos de vigilancia, grabación, herramientas de monitoreo y analítica.
- **Control empresarial lícito y transparente:** El uso de controles digitales por parte del empleador debe ser lícito, leal, proporcionado y transparente. Las personas trabajadoras tienen **derecho a ser informadas** sobre la política de uso de dispositivos digitales, incluyendo su posible uso privado.
- **Medios y protección frente al acoso:** Las personas empleadoras deben proporcionar los medios tecnológicos necesarios y no puede obligar al trabajador a usar sus propios dispositivos. Se garantiza la protección frente al acoso digital en el ámbito laboral.

3) Transformación digital y derechos de las personas trabajadoras

- **Formación y derecho a la información:** Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada para adaptarse a los cambios tecnológicos. Su representación debe ser informada sobre los cambios tecnológicos que se implementen en la empresa.
- **Negociación colectiva y algoritmos:** La negociación colectiva puede establecer garantías adicionales sobre protección de datos y derechos digitales. El uso de algoritmos laborales requiere una evaluación de impacto en protección de datos, considerando principios éticos, perspectiva de género y no discriminación.
- **Seguridad y resiliencia de sistemas:** Las personas trabajadoras deben recibir información y formación sobre las condiciones de uso de los entornos digitales laborales, con especial atención a las obligaciones para garantizar la seguridad y resiliencia de los sistemas.

En los entornos digitales y el teletrabajo las personas trabajadoras del sector público o privado tienen derecho con arreglo a la normativa vigente, a [...] La protección de sus derechos a la intimidad personal y familiar, el honor, la propia imagen, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones en el uso de dispositivos digitales, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos, así como en el caso de la utilización de herramientas de monitoreo, analítica y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales, y en particular, la analítica de redes sociales.

La empresa en el entorno digital: libertad, competencia y responsabilidad

Las empresas gozan de las libertades reconocidas en la Constitución Española, aplicable en los entornos digitales en el marco de la economía de mercado:

- Obligación de **respetar los derechos digitales de las personas en el desarrollo tecnológico y la transformación digital.**
- Reconocimiento del papel de los poderes públicos en la regulación, la transparencia, equidad y de reclamación de los usuarios y en la promoción de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

5. Derechos digitales en entornos específicos

1) El bien de interés general en la digitalización

- **Derecho de acceso a datos con fines de interés público, cultural o científico:** Promueve el uso garantista y responsable de datos en investigaciones, archivos o políticas públicas. Se garantiza asimismo la producción y el acceso a contenido cultural y artístico.

2) Salud digital e inteligencia artificial: enfoques éticos y centrados en la persona

- **Derecho a la protección de la salud en el entorno digital:** Protege a las personas frente a usos tecnológicos que puedan afectar su bienestar físico o mental.
- **Derechos ante la inteligencia artificial:** Enfoque hacia la persona y su dignidad. Se garantiza transparencia, no discriminación y revisión humana de decisiones automatizadas.

En el desarrollo y ciclo de vida de los sistemas de inteligencia artificial:

- a) Se deberá garantizar el derecho a la no discriminación cualquiera que fuera su origen, causa o naturaleza, en relación con las decisiones y procesos basados en inteligencia artificial.*
- b) Se establecerán condiciones de transparencia, auditabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza. En todo caso, la información facilitada deberá ser accesible y comprensible.*
- c) Deberán garantizarse la accesibilidad, usabilidad y fiabilidad.*

3) Sostenibilidad

- **Derechos al entorno digital sostenible:** El desarrollo tecnológico debe ser sostenible, eficiente y respetuoso con el medioambiente, promoviendo dispositivos duraderos, energías limpias y políticas contra la obsolescencia programada.

4) Neurotecnologías

- **Derechos ante el uso de neurotecnologías:** Se reconocen los límites éticos y legales al uso de tecnologías que interactúan con la actividad cerebral, asegurando la autonomía y dignidad de la persona.

6. Garantías y eficacia

Los derechos en entornos digitales deben ser plenamente garantizados mediante leyes, políticas públicas y mecanismos eficaces de control y supervisión. La eficacia implica no solo su existencia legal, sino su aplicación práctica mediante recursos accesibles, protección judicial, y vigilancia ética del desarrollo tecnológico. Estas garantías son clave para que la digitalización respete el modelo democrático y los derechos fundamentales.



<https://derechodigital.pre.red.es/>



Transformación digital en el sector de la industria: de los riesgos a los derechos

La industria lleva años incorporando tecnología en sus procesos: desde maquinaria automatizada hasta sistemas digitales de control y gestión de la mano de obra. En sectores como la automoción, la construcción naval o la aeronáutica, el uso de herramientas digitales es parte del día a día. Los procesos de digitalización en el trabajo están generando cambios profundos en la organización laboral, los ritmos de producción y las condiciones de trabajo.

De acuerdo con la experiencia concreta de los delegados y delegadas sindicales, a pesar de la amplia variedad de condiciones de trabajo en las que se despliegan, los **principales riesgos** derivados de la digitalización se estructuran en torno a los siguientes ejes:

1. Proyección de sesgos sobre la automatización de la gestión

Existe temor y desconfianza respecto a que la mediación tecnológica en procesos de gestión pueda derivar en decisiones injustas. Sin embargo, la gestión mediada por algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial (SIA) no es autónoma, se realiza a través de variables predeterminadas que se establecen según la estrategia empresarial: la gestión humana sigue presente a lo largo del proceso.

Se puede encontrar sesgos, por ejemplo, con respecto a:

- Discriminación automática en contrataciones por variables de género o lugar de residencia.
- Medir rendimiento según variables de puntualidad.

2. Reducción de puestos y cambio en las condiciones de trabajo

Aunque no se considera que la digitalización vaya a destruir empleo de forma masiva en la industria, sí se reconoce que los puestos de trabajo están cambiando. Algunas tareas desaparecen, otras se transforman, y aparecen nuevas que requieren habilidades diferentes. Aquí el riesgo está en el desajuste, cuando **los cambios no se acompañan de formación, adaptación o mejora de condiciones**, y se convierten en una carga para las plantillas.

3. Aumento de la carga de trabajo y estrés laboral

La digitalización, en lugar de aligerar el trabajo, a menudo **incrementa el ritmo y la cantidad de tareas asignadas**. La posibilidad de estar permanentemente conectados y controlados genera **presión constante**. El resultado es un repunte de los niveles de estrés laboral, que muchas veces no es reconocido como riesgo psicosocial.

4. Aislamiento y presencialismo digital

El uso de tecnologías digitales cambia no solo cómo se trabaja, sino cómo nos relacionamos con el trabajo. Se ha detectado una tendencia hacia el **aislamiento individual, la hiperconexión y la pérdida de límites entre vida personal y laboral**. Esto genera fenómenos como el presencialismo digital (estar “conectado” aunque no sea necesario), la obsesión por el rendimiento y la pérdida de espacios colectivos y de apoyo entre las personas trabajadoras. En el caso del teletrabajo, esta situación se agrava, ya que muchas veces no hay una separación clara entre horario laboral y tiempo personal, dificultando el derecho a la desconexión digital.

5. Brechas digitales

El impacto de la tecnología no es igual para todo el mundo. Se identifican diferencias importantes según el género, la edad, el nivel de estudios o la zona geográfica. Estas brechas pueden ampliar desigualdades existentes y limitar oportunidades laborales para ciertos grupos.

6. Riesgos para la salud y acoso laboral

La digitalización ha aumentado los riesgos psicosociales, especialmente **el estrés y la ansiedad**. Además, la conectividad permanente puede facilitar situaciones de **acoso laboral**, como el hostigamiento a través de correos o mensajes continuos. La intensificación del trabajo, la falta de descanso real y la vigilancia constante están afectando negativamente a la salud laboral.

7. Dificultades para la negociación colectiva

Por último, se señala que la transformación digital no suele ser objeto de negociación anticipada. La mayoría de los cambios tecnológicos se introducen sin participación sindical, una práctica empresarial alimentada por el discurso del excepcionalismo tecnológico que pretende distorsionar la figura de los interlocutores. La acción de la RLPT suele llegar cuando los efectos ya son visibles, **limitando la capacidad de incidir** en cómo se implantan los cambios tecnológicos, produciendo **indefensión** frente a decisiones unilaterales de la empresa. Es necesaria la **gestión anticipada en la incorporación de las tecnologías**, para hacer frente a los cambios, reduciendo su impacto en las condiciones de trabajo.



Los derechos digitales en el ámbito laboral

Ante la incorporación de cualquier tipo de tecnología en la empresa, existen una serie de derechos que pueden ser ejercidos por parte de las **personas trabajadoras**, así como de sus **representantes (RLPT)**. En este sentido, existen derechos que pueden ser ejercidos de forma individual y/o colectivamente.

Los derechos digitales individuales están orientados a proteger la dignidad, la privacidad, la autonomía y la salud de las personas trabajadoras frente al uso intensivo de tecnologías digitales. Estos derechos están reconocidos en diversas normativas, tanto europeas -los Reglamentos de Protección de Datos (RGPD) y de Inteligencia Artificial (RIA) y la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas-, como en el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley Rider, la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la Ley Integral para la Igualdad de trato y no discriminación. Desde el punto de vista colectivo, se reconoce el derecho de la RLPT a participar activamente en las decisiones que afectan al empleo y las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Los principales derechos en el entorno laboral digital son:

Derecho digital en el ámbito laboral	Derechos individuales	Derechos de la RLPT	Artículos legales de referencia
Derecho a la intimidad	<p>Derecho a la protección de la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición.</p> <p>El empleador sólo podrá acceder a los contenidos con el objetivo de controlar el cumplimiento de sus obligaciones y garantizar la integridad de los dispositivos. Este mecanismo de control debe estar justificado y sujeto a criterios de proporcionalidad.</p> <p>Además, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de derechos de intimidad y especificar las condiciones de su uso con fines privados e informar a la plantilla.</p> <p>Este derecho es especialmente relevante en términos de videovigilancia y geolocalización. El uso de imágenes y datos obtenidos por sistemas de cámaras, videocámaras o sistemas de geolocalización debe estar supeditada al marco legal. Este uso debe ser informado previamente y estará orientado exclusivamente a fines legítimos como la seguridad o control de actividad.</p>	<p>La RLPT ostenta derechos de información y consulta. Además, puede participar en el establecimiento de los criterios de utilización de los dispositivos digitales en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.</p>	<p>LOPDGDD arts. 87, 89, 90 y 91.</p> <p>ET arts. 20 bis. y 64.</p>

Derecho digital en el ámbito laboral	Derechos individuales	Derechos de la RLPT	Artículos legales de referencia
Desconexión digital	<p>Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar, salvo situaciones de fuerza mayor.</p> <p>Las modalidades de desconexión digital deben potenciar el derecho a la conciliación laboral, personal y familiar.</p>	<p>La RLPT debe ser consultada para la elaboración de “una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.</p>	<p>LOPDGDD art. 88.</p>
Protección de datos personales	<p>El tratamiento de datos personales por parte del empleador debe cumplir con los principios de licitud, lealtad, transparencia, minimización, exactitud y limitación, es decir, solo deben recogerse los datos estrictamente necesarios, de forma clara y justificada. Para que este tratamiento sea lícito, debe basarse en una base jurídica válida, como el cumplimiento de una obligación legal o la ejecución del contrato laboral. Además, el empleador debe informar al trabajador de forma clara y accesible sobre el tratamiento de sus datos personales, especificando finalidades, responsables y derechos. Las personas trabajadoras, como titulares de sus datos, tienen derecho a acceder a ellos, rectificarlos, suprimirlos, oponerse a su tratamiento, limitarlo o solicitar su portabilidad, lo que les otorga un control efectivo sobre su información personal en el ámbito profesional.</p>	<p>Derechos de información y consulta de la RLPT.</p>	<p>RGPD arts. 5, 6, 13, 14, 15-22.</p> <p>ET art. 64.</p>
Inteligencia artificial y decisiones algorítmicas	<p>Derecho a no ser objeto de decisiones basadas sólo en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que tenga efectos jurídicos en él o le afecte de modo similar. Aunque con consentimiento explícito o por necesidad para la celebración del contrato, la persona responsable del tratamiento ha de salvaguardar los derechos, libertades e intereses legítimos de la persona interesada. Esto implica, al menos, el derecho a la intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión.</p> <p>Derecho a no ser discriminada por categorías personales o comportamientos en el uso de sistemas de IA categorizados como de alto riesgo: contratación, evaluación, promoción, despido, supervisión y asignación de tareas.</p> <p>Derecho a recibir explicaciones claras y significativas del responsable del despliegue del sistema de IA, acerca del papel que ha tenido en el proceso de toma de decisiones que produzcan efectos jurídicos o que le afecten considerablemente sobre su salud, seguridad o derechos fundamentales.</p> <p>Las personas que realizan trabajo en plataformas: derecho a ser informadas sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.</p>	<p>Derecho a ser informadas sobre el uso de algoritmos que afecten a condiciones laborales. La representación puede exigir transparencia sobre sistemas algorítmicos y su impacto laboral.</p> <p>Derecho de información ante la introducción de sistemas de IA considerados de alto riesgo.</p> <p>Derecho de información y consulta sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en el trabajo de plataformas.</p>	<p>RGPD art. 22.</p> <p>ET art. 64.4.</p> <p>Reglamento (UE) 2024/1689.</p> <p>Directiva (UE) 2024/2831 (art.9 al art.15).</p>

Derecho digital en el ámbito laboral	Derechos individuales	Derechos de la RLPT	Artículos legales de referencia
Formación digital	<p>Derecho a formación continua ante cambios tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por adaptación de la actividad profesional. • Por adaptación a nuevos riesgos laborales derivados. <p>Alfabetización en materia de IA: comprensión, uso, pensamiento crítico-ético y participación activa en el funcionamiento de IA.</p>	<p>Derecho a proponer medidas formativas colectivas.</p> <p>Derecho a la consulta en relación al proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.</p>	<p>Arts. 4.2.b y 23.1.d ET; 64.ET.</p> <p>Art 19.1 LPRL; Art. 33.1.e LPRL.</p> <p>Art. 4 Reglamento (UE) 2024/1689.</p>
Prevención de riesgos laborales	<p>El deber de protección empresarial es <i>ilimitado</i>, abarcando también el entorno digital. Este deber se expresa en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La vigilancia de la salud ante la implementación de nuevas tecnologías (sometida al consentimiento de la persona trabajadora, salvo excepciones legales o de seguridad). • Derecho a la formación e información específica sobre riesgos del entorno digital, en lo relativo al uso de herramientas o la desconexión digital. • Derecho a la adaptación del trabajo, un principio preventivo especial ante la “elección de los equipos y métodos de trabajo”. • El derecho a la política de prevención de riesgos laborales debe enfocarse sobre aspectos relacionados con el derecho al honor, incluyendo la protección frente a humillaciones, ofensas, trato degradante o acoso. 	<p>La dimensión colectiva es fundamental en términos preventivos: el deber de protección empresarial se realiza sobre los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras y la RLPT.</p> <p>“No deberá utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que los trabajadores hayan sido informados y previa consulta con sus representantes”.</p>	<p>Arts. 14.2, 15.1, 19.1 y 22 LPRL.</p> <p>Arts. 4.2.d) y e), 64 ET.</p> <p>18 y 33 LPRL.</p> <p>RD 488/1997 Anexo disposiciones mínimas 3b).</p>

En todo caso, en el marco de la transformación digital, las **personas trabajadoras y sus representantes tienen derecho a participar activamente** en las decisiones tecnológicas que afectan a su empleo y condiciones laborales.

En el ejercicio de este derecho se reconoce el principio transparencia, en el que la empresa dé cuenta con suficiente antelación de la información sobre la tecnología usada en la empresa y sus implicaciones en la gestión, monitorización y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales (LOPDGDD Art 87, ET 64.4). Además, requiere el establecimiento de evaluaciones de impacto en materia de protección de datos, que hagan posible el seguimiento de la implantación de la tecnología y los riesgos asociados (Reglamento UE 2024/1689, LOPDGDD), también en la directiva de plataformas. Y finalmente, se garantizan los derechos para el desarrollo de la acción sindical en los medios digitales, que hagan posible el ejercicio de representación, de forma accesible e inclusiva a todas las personas trabajadoras y (art. 79 y 91 LOPDGDD, art. 19 Ley 10/2021).

Finalmente, hay que remarcar el papel crucial que representan el diálogo social y la negociación colectiva en el avance de los derechos digitales. En los últimos años, han sido numerosos los acuerdos en este ámbito en diferentes niveles, tanto internacionales como en España. Entre los últimos acuerdos, cabe destacar el Acuerdo Social para la reducción de la Jornada Laboral, que incorpora algunas referencias a la desconexión digital².

² El Gobierno ha aprobado en el Consejo de ministros una reducción de la jornada laboral, acordada con los sindicatos más representativos. En el que se regula el derecho a la desconexión: Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015. En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho (...).

¿Cómo ejercer los derechos digitales en el ámbito laboral?

Identificar los riesgos

La **primera labor** de la RLPT en el centro de trabajo es la **identificación de los riesgos asociados** a la transformación digital y su impacto en las condiciones de trabajo. Es posible que algunos de los riesgos ya estén abordados dentro de las materias del convenio colectivo, y, por tanto, esta labor ya haya sido acometida previamente.

En el caso de que no sea así, se pueden utilizar diversos medios: a) el diálogo con las personas trabajadoras, bien de forma individual o colectiva (encuestas, entrevistas, reuniones, talleres y asambleas); b) la elaboración de un inventario de las tecnologías implementadas o previstas en el futuro cercano, para evaluar sus características y posibles impactos; c) la solicitud de información directamente a la empresa sobre la tecnología que incorporada o que se pretende utilizar; d) la utilización de las herramientas existentes (en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad, etc.), ya disponibles al alcance de la RLPT.

En el caso del sector industrial, la utilización de **inteligencia artificial** en los procesos productivos de las empresas ha sido identificada como uno de los retos más relevantes en el periodo reciente por parte de la RLPT, existiendo igualmente riesgos asociados a otros ámbitos.

A modo de ejemplo, a continuación, se presentan los **principales elementos** de actuación de la representación con respecto a la implantación de este tipo de tecnología.

Inteligencia artificial y decisiones automatizadas

Información, consulta, negociación y evaluación

a) Petición de información

El comité de empresa, la sección sindical o el/la delegado/a sindical pueden **enviar una carta** a la empresa requiriendo detalles sobre la implementación de la tecnología que se utiliza en la empresa. La empresa debe ofrecer una respuesta clara y específica, argumentando las razones de su uso, así como las implicaciones que tienen para las personas trabajadoras.

Es necesario que la petición incorpore el compromiso de informar y entregar por escrito cualquier cambio futuro que pueda alterar las condiciones actuales o suponer nuevas decisiones empresariales que afecten a la plantilla.

Igualmente, se puede señalar que la petición de información no implica los detalles técnicos sensibles (código informático), sino una descripción accesible que permita comprender el tipo de tecnología implantada, su uso en la empresa y las posibles repercusiones para las personas trabajadoras.

b) Modelos de solicitud de información

Solicitud información sobre algoritmos y SIA utilizados*	Denuncia derechos información sobre algoritmos y SIA (IT)*	Denuncia vulneración de derechos mediante algoritmos o SIA (IT)*
--	--	--

* Estos formularios se encuentran en el Anexo

c) Plazos de consulta

Se debe solicitar esta información con la **periodicidad adecuada**, preferiblemente establecida en los convenios colectivos durante su negociación. Es fundamental fijar un plazo máximo de entrega y asegurar el compromiso de la empresa para cumplirlo.

Como no hay un plazo ni una periodicidad establecida para entregar esta información, la petición se tendrá que vincular a la **materia concreta** que estemos abordando. Por ejemplo, si estamos analizando una reorganización de turnos o cambios en los ritmos de trabajo, es fundamental exigir los algoritmos que estén interviniendo en la asignación de horarios o cargas de trabajo, especialmente si pueden estar generando situaciones injustas o perjudicando a determinados grupos de trabajadores/as.

Se debe contar con la RLPT desde las fases **previas** a la toma de decisión. La consulta debe realizarse con la suficiente antelación y, en todo caso, al menos un mes antes de adoptar cualquier medida. Una vez puestas en marcha, estas decisiones deben seguir siendo objeto de consulta con la periodicidad necesaria, especialmente si se identifican posibles situaciones de discriminación o desigualdad.

d) Falta de información

Ante la petición de información y consulta, las empresas pueden negarse a facilitar la información u ofrecer ésta de forma parcial o insuficiente.

El incumplimiento de los derechos de información y consulta por parte de las empresas puede deberse a varios motivos: por la falta de experiencia en este ámbito, por la falta de información al respecto (que dependa de una empresa externa), porque considere que la información y los sistemas utilizados afecten directamente a los secretos industriales, o entienda que están ligados al poder de dirección de la empresa.

La información facilitada puede ser parcial o insuficiente para los objetivos de la representación cuando ésta se compleja y difícilmente interpretable, cuando sea demasiado simple en contenidos y variables, cuando no venga avalada en el soporte real de los programas, o cuando no sea ofrecida en un formato electrónico capaz de ser tratado posteriormente.

e) Análisis de impacto

Es imprescindible realizar **evaluaciones** de impacto **previas y posteriores** para la detección y el control de los sesgos, discriminaciones e impactos en la salud. Son una herramienta clave para la identificación de riesgos, haciendo que las empresas garanticen la equidad, transparencia y comprensión en el uso de los sistemas de inteligencia artificial.

De forma específica, es necesario realizar una evaluación previa de las condiciones de trabajo sobre el uso de estos SIA, que debe contar con la participación de la representación de los y las trabajadoras, tal y como recoge la normativa europea sobre IA (Reglamento 2024/1689) y los acuerdos alcanzados fruto del diálogo social, tanto en el ámbito europeo y español³.

Es posible establecer revisiones periódicas de los sistemas de inteligencia artificial a cargo de auditores independientes, designados al efecto por la empresa y la representación, haciendo posible la participación de las personas trabajadoras en dicho proceso.

³ Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización y V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva; acuerdos que comprometen en su cumplimiento a las organizaciones empresariales y a los sindicatos firmantes.

f) Principales vulneraciones

La utilización de sistemas de inteligencia artificial en la gestión laboral puede derivar en vulneraciones de diverso tipo.

- Ante la falta de información y consulta, la representación de los y las trabajadoras podrá denunciar ante la Inspección de Trabajo, como sucede con el resto de derechos laborales, al amparo de la legislación vigente (el derecho es reconocido en art. 64.4.d ET, Reglamento de IA, Directiva de Plataformas o LPRL). En caso de convertirse en un obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical, podrá reclamarse judicialmente la tutela del derecho.
- Si se detecta una discriminación, se debe realizar una reclamación mediante los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en base a la Ley de Sanciones de Orden Social (LISOS), art. 4.2.c ET y art. 14 CE.
- Si se vulnera la intimidad de las personas trabajadoras, se debe exigir información, pedir una evaluación de impacto y reclamar garantías. Hay que dirigirse a la empresa, y si no hay respuesta, acudir a la AEPD o a la Inspección de Trabajo (LOPDGDD, RGPD y art. 20.bis ET).
- Si se detectan impactos en la salud de las personas trabajadoras, se debe exigir una evaluación de riesgos laborales y la adopción de medidas correctivas para mitigar los efectos negativos. Si la empresa no actúa, podrá denunciarse ante la Inspección de Trabajo (LPRL y ET).

Negociación colectiva: materias y proceso

Es relevante considerar el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que establece compromisos entre los interlocutores sociales firmantes para la negociación colectiva en el periodo 2023-2025, en la que se promueve un enfoque basado en el diálogo social anticipado y la participación activa de la RLPT en la adaptación a los cambios tecnológicos. Entre otros aspectos, aborda la transformación tecnológica y digital, incluyendo la implementación de la IA en el ámbito laboral, destacando la importancia de garantizar el principio de control humano y el derecho a la información sobre los algoritmos utilizados en los procesos de trabajo.

Toda negociación debe estar sujeta al reconocimiento del interlocutor, lo que implica reconocer sus derechos en ese proceso. La empresa debe así afrontar la negociación desde el reconocimiento de la capacidad de participación, información y consulta de la RLPT, también en la implantación de la IA en la organización del trabajo.

La negociación debe partir del estudio de las exigencias legales y reglamentarias, tanto de las obligaciones empresariales en el proceso de negociación como del contenido mínimo del convenio colectivo.

Algunas materias que pueden tenerse en cuenta:

- **Mecanismos de transparencia y acceso a la información.** Información sobre los sistemas de IA para anticipar la acción sindical: qué datos, cómo se procesan y cuál es el fin.
- **Mecanismos de participación y consulta.** El objetivo es la inclusión de cláusulas que blinden el ejercicio efectivo de la representación.
- **Protección de datos.** Líneas rojas sobre la recopilación de datos personales (datos biométricos, análisis de emociones...), pero también una evaluación de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de variables como rendimiento o geolocalización.
- **No discriminación.** Cláusulas de prevención de sesgos algorítmicos que puedan generar discriminación directa o indirecta (por género, edad, etnia...).
- **Impacto en el empleo y las condiciones laborales.** Evaluación de la transformación de tareas y garantías de mantenimiento del empleo.

- **Formación y cualificación.** El reciclaje profesional es clave para la adaptación: se debe garantizar el derecho a la formación continua, implantando en la medida de lo posible procesos de cualificación que mejoren la empleabilidad.
- **Salud laboral.** Deben establecerse medidas preventivas: evaluación de riesgos psicosociales derivados del uso de IA, formación específica para las personas trabajadoras, e incluso cláusulas de suspensión o modificación del uso de la IA si se detectan impactos no previstos.
- **Cláusulas de revisión y seguimiento.** La negociación debe orientarse al control de la relación con la tecnología en el trabajo, planteando revisiones periódicas del funcionamiento de la IA o el establecimiento de comisiones específicas de seguimiento (“comisión algorítmica”, por ejemplo).
- También se pueden hacer uso de las **comisiones existentes** en la negociación colectiva, como la comisión de igualdad o la de seguridad y salud, principalmente.
- Establecimiento de **protocolo** (regular el uso de IA, su transparencia, derechos de las personas trabajadoras).
- **Auditorías externas:** se puede acordar la intervención de expertos que asesoren sobre los sistemas de IA implantados.

En síntesis, la negociación colectiva tiene capacidad de ampliar las garantías de las personas trabajadoras y sus representantes, mediante el establecimiento de mecanismos que aseguren su participación en la organización del trabajo y el uso de los sistemas de IA, evitando daños a los derechos fundamentales, laborales y a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Algunos ejemplos de cláusulas:

XXI Convenio colectivo general de la industria química

Artículo 10. Nuevas tecnologías e inteligencia artificial.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función. En el supuesto de que las nuevas tecnologías a introducir se basen en sistemas de inteligencia artificial (IA), la información a facilitar a los representantes legales de las personas trabajadoras se referirá, al menos, a las siguientes cuestiones: – Sistema concreto de IA a implantar. – Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA. – Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados. – Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo. – Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos y de conformidad con el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, son sistemas de IA aquellos basados en una máquina que están diseñados para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales. Los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir en un plazo de diez días un informe con sus observaciones y sugerencias sobre la implantación de la nueva tecnología o sistema de IA, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación. La introducción de nuevas tecnologías o sistemas de IA comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales. Los sistemas de IA garantizarán que no se produzcan prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano. En todo caso, de producirse modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y sistemas de IA, deberá seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 28.5 del presente convenio colectivo.

Fuente: BOE. 2025

XXVI Convenio Colectivo Nokia Spain, S.A. (art.54)

Artículo 54. Jubilación forzosa

[...] el gran valor que tiene la Negociación Colectiva como instrumento para la consecución de los objetivos de transformación que necesita la Empresa, [...] debido entre otros procesos a la inteligencia artificial, [...] y a través del diálogo social [...] la incorporación de jóvenes profesionales. Por ello, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que “reúna los requisitos exigidos por la normativa vigente para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación” y “vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo [...]. “La Comisión de Seguimiento será conocedora e informada de los casos de salidas que se pudieran producir por este concepto, así como de los candidatos o candidatas que se incorporen y su perfil profesional”.

Fuente: BOE. 2025

VII Convenio Colectivo Daimler Buses España, S.A.

Artículo 40. Uso internet, del correo electrónico y de dispositivos de telefonía móvil. Uso de la inteligencia artificial

“La IA ofrece por lo tanto oportunidades prometedoras, pero existen también algunos retos que debemos abordar como son los aspectos éticos, legales, reglamentarios, así como determinadas especificaciones técnicas que tiene que ser definidas. Es por ello por lo que desde la dirección de Daimler Buses se ha tomado la decisión de centralizar las actividades relacionadas con la IA para evitar duplicar esfuerzos y al tiempo poder utilizar sinergias. (...) nuestros objetivos desde Daimler Buses son: definir una estrategia conjunta (con la RLPT) para realizar casos de uso de la IA, identificar el valor que supone su uso para el sector del autobús, establecer una colaboración integral con respecto a los casos de uso de IA y por último definir el enfoque para aumentar las actividades conjuntas.”

Fuente: BOE. 2025

Anexo:



Formularios:

- SOLICITUD INFORMACIÓN ALGORITMOS, SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS
- DENUNCIA DERECHO INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL
- DENUNCIA VULNERACIÓN DERECHOS MEDIANTE ALGORITMOS O SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL



